

Handreichung zu Ablauf und Kriterien des Evaluationsverfahrens von Juniorprofessuren

Im Rahmen einer Juniorprofessur wird im dritten Jahr der Juniorprofessur bei der Entscheidung über die mögliche Verlängerung eine Evaluation der bisherigen Leistungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors erforderlich.

Um die Transparenz und Vergleichbarkeit der Evaluationsverfahren an der Universität Bielefeld zu sichern, gibt das Rektorat einen Rahmen für den Ablauf der Evaluationsverfahren sowie einen Kriterienkatalog vor, an dem sich die Fakultäten bei der Ausgestaltung der Evaluationsverfahren ihrer Juniorprofessuren orientieren sollen. Innerhalb dieses Rahmens liegt die Federführung für die individuelle und fachspezifische Ausgestaltung der Evaluationsverfahren, vor allem bezogen auf die Festlegung und Gewichtung der verschiedenen Evaluationskriterien, bei den Fakultäten.

Die vorliegende Handreichung soll sowohl den einheitlichen universitätsweiten Rahmen der Evaluationsverfahren darstellen als auch Empfehlungen und Orientierung für die Fakultäten zur Ausgestaltung der Evaluationsverfahren im Hinblick auf Art, Anzahl und Gewichtung der aufgeführten Kriterien bieten.

1. Ausgestaltung der Juniorprofessur

a. Typen von Juniorprofessuren

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen lassen unterschiedliche Typen von Juniorprofessuren zu:

i. Juniorprofessur ohne Tenure Track-Option

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden (§ 39 Abs. 5 S. 1 bis 2 HG). Im Laufe des sechsten Jahres kann das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors mit ihrer oder seiner Zustimmung um ein weiteres

Jahr verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat (§ 39 Abs. 5 S. 3 HG).

ii. Juniorprofessur mit Tenure Track-Option

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit einer Tenure Track-Option werden ebenfalls zunächst für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. Im Falle der Bewährung wird das Beamtenverhältnis um weitere drei Jahre verlängert (anderenfalls siehe oben unter i.). Anschließend kann eine Überführung in die Dauerprofessur erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die Durchführung eines berufungsäquivalenten Verfahrens, in diesem Fall jedoch ohne Konkurrenz und ohne mündlichen Vortrag. Das berufungsäquivalente Verfahren wird regelmäßig im Laufe des 6. Jahres durchgeführt – in Einzelfällen kann dies jedoch auch vorgezogen werden, z. B. wenn ein auswärtiger Ruf vorliegt.

In dieser Variante kommt der Zwischenevaluation nach 3 Jahren eine herausragende Bedeutung zu (dazu siehe auch Punkt 4).

b. Weitere Voraussetzungen

Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren der eigenen Hochschule können bei der Berufung auf eine Dauerprofessur (nur) berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 37 Abs. 2 S. 1 HG).

2. Mentorin/Mentor

Die Fakultät informiert die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor über die Möglichkeit, sich von einer Mentorin/einem Mentor unter anderem in Fragen der Forschung, Lehre und Administration beraten zu lassen. Die Mentorin/der Mentor übernimmt die Funktion einer kollegialen Beraterin/eines kollegialen Beraters. Sie/Er soll die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor u. a. darin unterstützen, sich in die Strukturen und Anforderungen von Fakultät und Universität einzufinden. Im weiteren Verlauf der Juniorprofessur soll die Mentorin/der Mentor die Karriere der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors verfolgen sowie Beratung im Hinblick auf die Erfüllung der in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen geforderten Leistungen anbieten.

Ob und in welchem Umfang die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor von dem Unterstützungsangebot einer Mentorin/eines Mentors Gebrauch macht, steht in ihrem/seinem freien Ermessen.

Die Mentorin/Der Mentor darf nicht als Gutachterin/Gutachter oder als Mitglied der Evaluationskommission am Evaluationsverfahren beteiligt sein.

3. Transparenz des Verfahrens durch einen Qualifizierungsplan in Form von Ziel- und Leistungsvereinbarungen

Um der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor Orientierung über Erwartungen und Maßstäbe für die Evaluation zu bieten, verständigt sich die Fakultät mit der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor auf gemeinsame Ziel- und Leistungsvereinbarungen. In diesen Ziel- und Leistungsvereinbarungen wird auf der Grundlage dieser Handreichung der Ablauf des Verfahrens, ein Zeitplan für das Evaluationsverfahren sowie die Festlegung von Art, Anzahl und Gewichtung der Evaluationskriterien festgelegt. Diese Kriterien sollten **maßgeblich berücksichtigen, ob eine Tenure-Option vorgesehen ist**. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen stellen die Grundlage der Zwischenevaluation und, ggf. in einer angepassten Form (siehe Punkt 4 h), im Falle einer Tenure-Option auch für das

berufungsäquivalente Verfahren dar. Des Weiteren enthalten die Ziel- und Leistungsvereinbarungen eine Beschreibung der Rahmenbedingungen, die zur Erfüllung der festgelegten Anforderungen notwendig sind.

Zur Vereinbarung des Qualifizierungsplans in Form von Ziel- und Leistungsvereinbarungen richtet die Fakultät die Evaluationskommission ein, die sich aus fünf Mitgliedern zusammensetzt:

1. drei professorale Mitglieder, von denen mindestens eine Person nicht dem unmittelbaren fachlichen Umfeld der Kandidatin/des Kandidaten angehört
2. Ein/e Vertreter/in des akademischen Mittelbaus
3. Ein/e studentische/r Vertreter/in

Der/die Dekan/in sowie ggf. der/die Mentor/in sind beratende Mitglieder der Kommission.

Die Evaluationskommission wählt eines ihrer professoralen Mitglieder zum/zur Vorsitzenden.

Die Fakultät stellt sicher, dass grundsätzlich keine Personen zu stimmberechtigten Mitgliedern der Evaluationskommission bestellt werden, die innerhalb der letzten 5 Jahre an Qualifikationsverfahren der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors beteiligt waren, mit ihr/ihm innerhalb dieses Zeitraums publiziert haben oder innerhalb der letzten 5 Jahre in einem sonstigen dienstlichen Über-/Unterordnungsverhältnis zur Juniorprofessorin/zum Juniorprofessor standen. Im Übrigen wird auf die „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ verwiesen.

Eine Verständigung über den Qualifizierungsplan soll innerhalb der ersten sechs Monate nach Beginn der Dienstzeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors erfolgen. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden von der Juniorprofessorin/ dem Juniorprofessor und der Dekanin / dem Dekan sowie dem Rektor unterzeichnet.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Ziel- und Leistungsvereinbarung erfolgt mit Blick auf die konkrete Juniorprofessur durch die jeweilige Fakultät. Die Fakultäten orientieren sich dabei - ohne dabei alle aufgeführten Kriterien/Indikatoren aufnehmen zu müssen oder an der Vereinbarung anderer Kriterien/Indikatoren gehindert zu sein und mit Freiheit in der Gewichtung der einzelnen Leistungsbereiche - an dem nachfolgenden Katalog:

a. Forschungsleistung

| Mögliche Kategorien | Mögliche Kriterien, Indikatoren |
|-------------------------------|---|
| Gute wissenschaftliche Praxis | <ul style="list-style-type: none"> ➤ nachvollziehbare Beschreibung der angewandten Methode(n) (z.B. Versuchsaufbau, Beobachtungstechnik) ➤ vollständige Dokumentation aller im Forschungsprozess erhobenen und für die Veröffentlichung relevanten Daten ➤ Bemühen um eine nachprüfbar Darstellung der Forschungsergebnisse ➤ Aufweis aller einschlägigen |

| Mögliche Kategorien | Mögliche Kriterien, Indikatoren |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> verwendeten Informationsquellen ➤ die angemessene Nennung aller am Forschungsprozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ |
| Publikationen | <ul style="list-style-type: none"> Quantität und v.a. Qualität der Veröffentlichungen ➤ veröffentlicht ➤ erfolgreiches Review ➤ eingereicht ➤ Veröffentlichungsort ➤ Alleinautor/Koautor ➤ methodische Fundierung und Erkenntniswert Rezeption und Bewertung in der Forschung (z.B. Zitationen, Besprechungen) |
| Wissenschaftliche Vorträge/Teilnahme an Fachtagungen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ eigeninitiativ/auf Einladung ➤ national/international |
| Forschungsprojekte | <ul style="list-style-type: none"> ➤ abgeschlossen ➤ laufend ➤ beantragt ➤ Eigenständigkeit des wiss. Ansatzes ➤ Weiterentwicklung des Forschungsprofils: Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich zur Dissertation ➤ internationale Sichtbarkeit ➤ Medienpräsenz |
| Drittmittel | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Umfang ➤ Institution ➤ Antrag alleine gestellt |
| Wissenschaftliche Fachgesellschaften | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Funktion |
| Wissenschaftliche Kooperationen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ national/international |
| Gutachtertätigkeit | <ul style="list-style-type: none"> ➤ ad-hoc Gutachten für Zeitschriften |
| Betreute Promotionen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Thema ➤ Anzahl abgeschlossen ➤ Anzahl laufend ➤ Internationale Doktorandinnen und Doktoranden |
| Auslandsaufenthalte | <ul style="list-style-type: none"> ➤ ... |

b. Lehrleistung

| Mögliche Kategorien | Mögliche Kriterien/Indikatoren |
|-----------------------------------|---|
| Durchgeführte Lehrveranstaltungen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl von Bachelor-, Master-Veranstaltungen |
| Abgenommene Prüfungen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl von Modulprüfungen ➤ Erst-/Zweitprüfer, Beisitz |
| Betreute Abschlussarbeiten | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl der Bachelor- und Masterarbeiten ➤ abgeschlossen ➤ laufend |

¹ Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Uni Bielefeld (<http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Pressestelle/dokumente/grundsaeetze.html>)

| Mögliche Kategorien | Mögliche Kriterien/Indikatoren |
|---|--|
| Studierendenurteil (LV-Evaluation) | ➤ Evaluationsergebnisse von je mind. zwei Bachelor- und zwei Masterveranstaltungen |
| Hochschuldidaktische Weiterbildung | ➤ Zertifikate, Bescheinigungen etc. |
| Lehrkonzept, Unterrichtsmaterial, Skripte | ➤ Lehrportfolio ➤ Lehrpreise |
| Beratung, Betreuung, Vermittlung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis | ➤ Anzahl von Beratungs- und Betreuungsangeboten ➤ Sondersprechstunden ➤ ... |
| Internationalität | ➤ Betreuung von Austauschstudierenden ➤ Internationale Hochschulkooperationen ➤ Angebot fremdsprachiger Lehrveranstaltungen ➤ ... |

c. Sonstige Leistungen/Engagement in der akademischen Selbstverwaltung

| Mögliche Kategorien | Mögliche Kriterien/Indikatoren |
|--|--|
| Selbstverwaltungsgremien | Senat, Fakultätskommission, universitäre Gremien/Kommissionen, z.B. Forschungskommission, Lehrkommission (zentral und dezentral), Gleichstellungskommission, Ethikkommission |
| Mitarbeit in anderen universitären Projekten | Arbeitsgruppen etc. (Campus Management, Studienstrukturreform,...) |
| Übernahme von Aufgaben in der Fakultät | Lehrorganisation, Forschungsorganisation, Verwaltung |
| Führungs- und Kommunikationsverhalten | Ggf. Wahrnehmung von Personalverantwortung, einschlägige Weiterbildungen,... |

4. Ablauf des Verfahrens zur Zwischenevaluation

Die Evaluation dient dazu, die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung zu bewerten und damit eine Grundlage für die jeweils anstehende Verlängerungsentscheidung zu liefern. Die für die jeweilige Juniorprofessur getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung ist die Grundlage der Evaluation, durch die festgestellt werden soll, ob sich die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor als Hochschullehrer bewährt hat.

Bei Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option ist dabei aus Perspektive sowohl der Universität wie auch der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors die nach den ersten drei Jahren anstehende Zwischenevaluation von ebenso großer Bedeutung wie das berufsäquivalente Verfahren und deshalb mit besonderer Sorgfalt durchzuführen. Die Zwischenevaluation soll auch die Einschätzung ermöglichen, ob sich die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor in so herausragender Weise bewährt hat, dass nach derzeitigem Stand Aussicht auf die Gewährung der Tenure besteht.

a. Selbstbericht

Der Selbstbericht besteht aus zwei Teilen, einer Dokumentation und einer persönlichen Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors.

i. Dokumentation der Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung

Der Dokumentationsteil stellt eine faktische Bestandsaufnahme zur Forschungs- und Lehrtätigkeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors dar und sollte folgende Unterlagen umfassen:

1. Lebenslauf
2. Bibliographie (Bücher, Zeitschriftenartikel, Beiträge in Sammelbänden, Rezensionen, ...)
3. Nennung der wichtigsten Forschungsthemen und Skizze des Forschungsvorhabens für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur
4. Darstellung der Kooperationen mit anderen Arbeitsgruppen (hochschulintern); Forschungsk Kooperationen und interdisziplinäre Zusammenarbeit regional, national, international
5. Anträge auf Drittmittel; Eingeworbene Drittmittel
6. Auszeichnungen und Preise
7. Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien
8. Liste der gehaltenen und eingereichten Vorträge
9. Aufstellung der betreuten Abschlussarbeiten (Bachelor und Master; Angabe Erst- oder Zweitprüfer), Aufstellung der betreuten Promotionen; Aktivitäten zur Förderung des wiss. Nachwuchses
10. Kurze Darstellung der Einbindung in den Studiengang/die Studiengänge; Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit Veranstaltungsart, Titel, LVS-Umfang und mittlerer Teilnehmerzahl; ggf. Aufstellung der betreuten Module als Modulverantwortliche/r; Dokumentation der Lehrevaluation (sowohl studentische LV-Evaluation wie auch Peer Reviews oder externe Lehrevaluationen, etc.)
11. Erläuterung der Lehr- und Prüfungsformen, angewandte Didaktik und Methodik, Einsatz neuer Medien, ggf. hochschuldidaktische Zertifikate
12. Beratende akademische Tätigkeit (Sprechstunden pro Woche, Sondersprechstunden, sonstige Betreuungsarbeiten)

ii. Persönliche Stellungnahme

In der persönlichen Stellungnahme beschreibt und reflektiert die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor ihre/seine bisherigen Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung, auch im Hinblick auf die zu Beginn der Juniorprofessur abgeschlossenen Ziel- und

Leistungsvereinbarungen. Sie/Er gibt außerdem einen realistischen Ausblick auf die in den nächsten drei Jahren angestrebten Vorhaben in Forschung und Lehre.

Die persönliche Stellungnahme bietet der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor die Möglichkeit ihre/seine Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Des Weiteren können besondere Leistungen, Konzepte o.ä. in der Lehre und der Betreuung von Studierenden dargestellt werden sowie Engagement in der akademischen Selbstverwaltung und z.B. der Studiengangsbetreuung erläutert werden.

Die Stellungnahme sollte höchstens 10 Seiten umfassen.

b. Evaluationskommission in den Fakultäten

Die Fakultätskonferenz beruft die Evaluationskommission ein.

Sofern bisherige Mitglieder der Evaluationskommission nicht mehr zur Verfügung stehen, erfolgt die Neu- bzw Nachbesetzung unter Beachtung der unter Punkt 3. genannten Vorgaben.

Die Evaluationskommission bestellt mindestens zwei GutachterInnen. Sie stellt dabei sicher, dass grundsätzlich keine Personen zu GutachterInnen bestellt werden, die innerhalb der letzten 5 Jahre an Qualifikationsverfahren der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors beteiligt waren, mit der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor innerhalb dieses Zeitraums publiziert haben, innerhalb der letzten 5 Jahre in einem sonstigen dienstlichen Über-/Unterordnungsverhältnis zur Juniorprofessorin/zum Juniorprofessor standen, oder die unter Berücksichtigung der „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ als absolut befangen gelten. (Weitere Ausführungen zur Gutachtergruppe siehe unten)

Die Evaluationskommission erarbeitet auf Grundlage des Selbstberichts der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors und der Gutachten einen schriftlichen Evaluationsbericht und leitet daraus eine Empfehlung über die (Nicht-) Fortführung der Juniorprofessur sowie ggf. bzgl. einer Tenure-Option ab. In dem Bericht dokumentiert die Kommission, dass eine etwaige Befangenheit von GutachterInnen überprüft und verneint wurde.

Für Entscheidungen innerhalb der Evaluationskommission gilt das Prinzip der einfachen Stimmenmehrheit.

c. Gutachtergruppe

Zu den Aktivitäten und wissenschaftlichen Leistungen in der Forschung oder Kunst sind mindestens zwei Gutachten über die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor von der Fakultät einzuholen, wovon mindestens ein Gutachten ein auswärtiges sein muss. Die Juniorprofessorin/Der Juniorprofessor kann hierzu mehrere GutachterInnen vorschlagen. Den GutachterInnen werden die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zur Verfügung gestellt; ggf. werden auf Grundlage des Selbstberichts konkrete Fragen durch die Evaluationskommission formuliert, die von den Gutachtern aufgegriffen werden sollen. Die Anonymität der GutachterInnen gegenüber den JuniorprofessorInnen wird gewahrt.

d. Gutachten/Empfehlung

Die Gutachten sollen, bezugnehmend auf die Ziel- und Leistungsvereinbarungen und basierend auf dem Selbstbericht und den gezeigten Leistungen der ersten Phase der Juniorprofessur, eine perspektivische Einschätzung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors bezüglich ihrer/seiner Berufungsfähigkeit am Ende der zweiten Phase beinhalten. Mögliche Fragen der Evaluationskommission sind im Gutachten zu berücksichtigen. Ist eine Tenure-Option vorgesehen bzw. ist deren Einführung als möglich in Aussicht gestellt, sollen die Gutachten diesem Umstand ausdrücklich Rechnung tragen.

e. Fakultätsempfehlung in Form eines Fakultätsbeschlusses

Die Fakultätskonferenz berät auf Grundlage des Vorschlags der Evaluationskommission darüber, ob die Juniorprofessur verlängert werden soll und verfasst eine schriftliche Stellungnahme mit entsprechender Empfehlung an den Rektor. Gegebenenfalls äußert sich die Fakultätskonferenz zu einer einjährigen Verlängerung. Wenn die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors mit Tenure Track-Option nicht herausragend bewertet werden, erfolgt ein Hinweis, dass die Gewährung der Tenure fraglich ist.

Die Stellungnahme sollte wie folgt gegliedert sein und der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor nach Abschluss des Verfahrens zur Verfügung gestellt werden:

1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)

2. Einleitung

2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen GutachterInnen unter Wahrung ihrer Anonymität)

2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung

3. Entscheidungsgrundlagen

3.1 Ergänzungen und Anmerkungen zum Selbstbericht

3.2 Ergänzende Informationen

4. Erkenntnisse und Einschätzungen

4.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)

4.2 Einzelbewertung der Leistung in Forschung/Lehre/Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich

4.3 Bewertung der Gesamtleistung

4.4 Zukünftige Entwicklungschancen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors

5. Empfehlung der Evaluationskommission an die Fakultätskommission

5.1 Empfehlung zur Verlängerung (ggf. auch zur bloß einjährigen Verlängerung)

5.2 mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Leistung, Rahmenbedingungen etc. der Juniorprofessur

Ist beabsichtigt, die Juniorprofessur nicht zu verlängern, muss der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor hierzu vorher Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

f. Beschluss des Rektors

Auf Grundlage der vorliegenden Dokumente (Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie Stellungnahme der Fakultätskommission) entscheidet der Rektor über die Verlängerung der Juniorprofessur.

g. Auswertungs-/Feedbackgespräch und schriftliche Beurteilung durch die Evaluationskommission

Der Juniorprofessorin/Dem Juniorprofessor wird im Anschluss an die Evaluation in einem persönlichen Gespräch mit der/dem Vorsitzenden der Evaluationskommission eine qualifizierte Rückmeldung zu den bisherigen Tätigkeiten samt Handlungsempfehlungen in einzelnen Feldern gegeben.

h. Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das berufungsäquivalente Verfahren

Bei Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option besteht die Möglichkeit, die Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das berufungsäquivalente Verfahren in gegenseitigem Einvernehmen von Juniorprofessorin/Juniorprofessor, Fakultät und Rektor begründet anzupassen.

5. Ablauf des berufungsäquivalenten Verfahrens (bei Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option)

Ist eine Juniorprofessur mit Tenure Track-Option nach der Zwischenevaluation um drei Jahre verlängert worden, findet in der Regel im Laufe des 6. Jahres der Juniorprofessur ein berufungsäquivalentes Verfahren statt. Es dient dazu, die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung zu bewerten und damit eine Grundlage für nachfolgende Berufungsentscheidungen auf eine Lebenszeitprofessur zu liefern. Die für die jeweilige Juniorprofessur getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung stellt, ggf. in im Anschluss an die Zwischenevaluation angepasster Form, auch die Grundlage des berufungsäquivalenten Verfahrens dar. Den Beschluss über den Berufungsvorschlag fasst auf dieser Grundlage die Fakultätskonferenz.

Hinweise zur Ausgestaltung und zum Ablauf des berufungsäquivalenten Verfahrens finden sich in der Handreichung zu Berufungsverfahren an der Universität Bielefeld².

² http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_III/DezIII_Dokumente/Beamte/index.html
Stichwort „Berufung“

Anlage

Empfohlener Zeitplan und Zuständigkeiten für das Verfahren zur Zwischenevaluation

Zur Orientierung ist hier ein empfohlener Zeitplan zur Durchführung des Evaluationsverfahrens aufgeführt. Zu beachten ist, dass der Plan einen idealtypischen Ablauf abbildet. Bei Verfahrenseröffnung sollte daher ein genauer Zeitplan zwischen Fakultät und Juniorprofessorin/Juniorprofessor (JP) vereinbart werden.

| Zeitleiste (Dienstzeit der/des JP) | Verfahrensschritte | Verantwortlich |
|---|--|--|
| 0 bis 6 Monate | Einrichtung der Evaluationskommission; Vereinbarung eines Qualifizierungsplans | Fakultät; Evaluationskommission |
| 2 Jahre, 5 Monate | Benennung der Gutachtergruppe | Evaluationskommission |
| 2 Jahre, 6 Monate | Verfahrenseröffnung: Antrag der Fakultätskommission an die/den JP den Selbstbericht <u>innerhalb</u> einer Frist <u>von 4 Wochen</u> einzureichen | Fakultät |
| 2 Jahre, 7 Monate | Überleitung des eingereichten Selbstberichts der/des JP an die Gutachtergruppe | Evaluationskommission |
| 2 Jahre, 8 Monate | Bericht der Gutachtergruppe wird der Evaluationskommission eingereicht | Gutachterin/Gutachter |
| 2 Jahre, 9 Monate | Beratung, Evaluationsbericht und Empfehlung der Kommission an die Fakultätskommission <u>innerhalb von 4 Wochen</u> | Evaluationskommission |
| 2 Jahre, 10 Monate | Beratung und Beschluss der Fakultätskonferenz und Weiterleitung der schriftlichen Stellungnahme mit Empfehlung das Rektorat <u>innerhalb von 4 Wochen</u> | Fakultät |
| 2 Jahre, 11 Monate | Entscheidung des Rektors | Rektorat |

-